



## RESPUESTA DEL GOBIERNO

### (184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/25190

09/03/2017

24516

**AUTOR/A:** RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Alberto (GCUP-ECP-EM)

### RESPUESTA:

En relación con la información interesada conviene señalar, en primer lugar, la plena legalidad del fenómeno de la externalización o descentralización productiva, fenómeno que no es nuevo ni surge con la reforma laboral de 2012, y que tiene su encaje constitucional en el artículo 38 de la Constitución Española (CE). En efecto, la libertad de empresa en el marco de una economía de mercado consagrada en el artículo 38 de la CE presupone que cualquier forma de organización empresarial, entre las que se incluye la descentralización productiva o la contratación externa de obras y servicios, sea conforme a derecho y, por ende, lícita. De esta forma, mediante la lícita descentralización productiva, la empresa principal puede encomendar a una empresa contratista la realización de una parte de su actividad, siempre que sea suficientemente diferenciada -como señala la jurisprudencia del Tribunal Supremo-, sin necesidad de que revista la cualidad de auxiliar, complementaria o contingente, puesto que también las actividades inherentes al ciclo productivo, que constituyen la base de las denominadas contratas o subcontratas correspondientes a la propia actividad, pueden ser objeto de contratación externa.

Por otro lado, la prioridad aplicativa -en determinadas materias- del convenio colectivo de empresa, frente al convenio de sector, lo que pretende es que la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa. Dicha descentralización efectiva de la negociación se considera primordial para una gestión flexible de las condiciones de trabajo, evitando con ello que mediante los convenios de sector puedan establecerse condiciones que dificulten la adaptación de las empresas, dificultando con ello su productividad y su competitividad. De lo que se trata, en última instancia, es de evitar que el convenio sectorial se acabe convirtiendo en un freno u obstáculo a la creación de empleo.

Finalmente, hay que recordar que la ley protege frente a los supuestos irregulares o abusivos que desborden el marco descrito anteriormente, mediante la prohibición del prestamismo ilícito de mano de obra, a través de falsas contratas que se limitan al mero suministro de mano de obra, al tipificar de forma expresa dicha conducta como infracción muy grave en el artículo 8.2 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social; e incluso al estar ésta igualmente prevista como tipo delictivo en el artículo 312 del Código Penal.



De otra parte, cabe indicar que no se dispone de datos estadísticos sobre el crecimiento experimentado por las denominadas empresas multiservicios (no identificables por un determinado código de la CNAE) a partir del año 2012, ni tampoco sobre cómo ha evolucionado la cifra de trabajadores contratados por las mismas, o sobre si ambas variables lo han hecho de forma paralela. En todo caso, la única valoración que cabe hacer sobre la aparición de empresas ha de ser necesariamente positiva, pues son las empresas -incluidas también las de multiservicios- las que crean los puestos de trabajo.

Respecto al conocimiento de posibles incumplimientos de derechos laborales, éstos pueden aparecer en este tipo de empresas de la misma forma que en empresas de cualquier otro sector de actividad. En este sentido, cuando se habla de conductas irregulares o incumplimientos, no caben las generalizaciones. Cabe recordar que la aplicación de las condiciones establecidas en los convenios de empresa en virtud de la prioridad aplicativa reconocida legalmente (en las materias a que se refiere el artículo 84.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) no puede ser equiparada a una vulneración de los derechos de los trabajadores.

Finalmente, sobre el hecho de que un número importante de convenios colectivos de estas empresas hayan sido anulados, cabe señalar lo siguiente:

- La anulación no se ha producido por “distintas irregularidades”, sino porque los tribunales del orden social han empezado a exigir que en los convenios colectivos de empresas que cuentan con varios centros de trabajo (es decir, las que son “multicentros” aunque no necesariamente sean “multiservicios”) se cumpla el llamado “principio de correspondencia”, implícito en el de representatividad, que impone a los representantes de los trabajadores en la comisión negociadora del convenio (es decir, al “banco social”) que exista una necesaria proporcionalidad y correspondencia entre la representación que aquellos ostentan y el ámbito de aplicación (personal y territorial) al que se pretende extender el convenio.
- Lo anterior se ha traducido no sólo en la anulación de convenios por los Tribunales (básicamente por la Audiencia Nacional), varios de ellos a instancias de la propia Administración, sino en que además la Dirección General de Empleo (DGE), del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS) haya requerido a numerosas comisiones negociadoras de convenios de empresa en el momento de presentar para su registro convenios que no colman el citado “principio de correspondencia” para que desistieran de su tramitación, sin que en todos los casos se tratase de empresas multiservicios. Es decir, al apreciar problemas de cumplimiento del principio de correspondencia, y formularse el consiguiente requerimiento de subsanación, los propios interesados (comisión negociadora) han acabado optando por desistir de su solicitud de registro y publicación del convenio presentado, procediéndose a su archivo. Así, en el ámbito de la DGE, en el año 2015 se produjeron 34 desistimientos, 26 más en el año 2016 y otros 18 en 2017.

Madrid, 25 de enero de 2018

